TNB DISTRIBUTION SDN BHD A

lwn.

SUGAYINDRAN VELLASAMY & ANOR

MAHKAMAH TINGGI MALAYA, KUALA LUMPUR B
MOHD ZAWAWI SALLEH H
[SEMAKAN KEHAKIMAN NO: R2-25-206-2008]
26 JULAI 2010

UNDANG-UNDANG BURUH: *Pembuangan kerja - Salah laku - Ingkar perintah - Enggan mengosongkan unit kuarters yang didiami seperti yang diarahkan oleh majikan - Sama ada satu salahlaku serius - Perbuatan ingkar perintah yang dilakukan hanya sekali sahaja - Sama ada boleh mewajarkan hukuman buang kerja dalam keadaan-keadaan tertentu* C D

PERHUBUNGAN PERUSAHAAN: *Mahkamah Perusahaan - Award - Certiorari - Ingkar perintah - Enggan mengosongkan unit kuarters yang didiami seperti yang diarahkan oleh majikan - Sama ada satu perbuatan ingkar perintah - Sama ada satu salahlaku serius - Sama ada mewajarkan pembuangan kerja* E

Responden pertama adalah seorang pekerja pemohon dan tinggal di kuarters yang disediakan oleh pemohon. Akibat dari tindak-tanduk responden pertama yang secara berterusan mengacau-ganggu kesenangan penghuni-penghuni lain di kuarters tersebut, F maka pada 28 September 2001 pemohon mengarahkan responden pertama supaya mengosongkan unit kuarters yang dihuninya. Responden pertama enggan mematuhi arahan, dan berikutnya satu siasatan dalaman diadakan bagi memberi peluang kepada responden pertama menjawab tuduhan-tuduhan terhadapnya. Responden G pertama enggan menghadiri siasatan. Apapun, siasatan diteruskan dan keputusan dibuat bahawa responden pertama bersalah melakukan perbuatan ingkar perintah. Halperkara kemudian dirujuk kepada Jawatankuasa Tatatertib pemohon, dan pada 27 September 2002, jawatankuasa tersebut menjatuhkan hukuman buang kerja H terhadap responden pertama sekaligus mengarahkannya mengosongkan unit kuarters yang didiami. Arahan mengosongkan masih tidak diendahkan oleh responden pertama yang terus menduduki kuarters berkenaan sehingga September 2007. Sementara itu, halperkara pembuangan kerja responden pertama I telah dibawa ke hadapan Mahkamah Perusahaan, responden kedua

di sini. Mahkamah Perusahaan, dalam awardnya, telah membuat dapatan fakta bahawa responden pertama telah tidak mematuhi arahan sah pemohon untuk mengosongkan kuarters yang didudukinya, dan bahawa itu adalah satu perbuatan ingkar perintah. Mahkamah Perusahaan bagaimanapun mendapati bahawa hukuman buang kerja yang dikenakan terhadap responden pertama adalah terlalu berat atau 'unnecessarily harsh', dan atas alasan itu, memerintahkan supaya responden pertama dikembalikan ke jawatan asalnya serta dibayar gaji kebelakangan. Tidak berpuas hati, pemohon memohon semakan kehakiman untuk satu perintah *certiorari* bagi membatalkan keseluruhan award Mahkamah Perusahaan.

Diputuskan (membenarkan *certiorari*; membatalkan keputusan Mahkamah Perusahaan):

(1) Terdapat nas-nas yang diputuskan oleh mahkamah yang menunjukkan bahawa perbuatan ingkar perintah adalah satu salahlaku serius yang boleh dihukum dengan hukuman buang kerja (lihat *Pan Global Textiles Bhd Pulau Pinang v. Ang Beng Teik; Ngeow Voon Yean v. Sungei Wang Plaza Sdn Bhd/ Landmarks Holdings Bhd*). Juga perlu diambil perhatian bahawa perbuatan ingkar perintah yang dilakukan satu kali sahaja pun adalah memadai untuk dibuang kerja jika keadaan-keadaan tertentu wujud (lihat *Amos Alberta*). (perenggan 7-8)

(2) Berdasarkan fakta, pemohon telah menjatuhkan hukuman yang setimpal dengan salahlaku yang dilakukan oleh responden pertama sejajar dengan s. 14.7 Prosedur Tatatertib pemohon, iaitu selain dari menghukum responden pertama, ia juga bertujuan untuk memberi teladan kepada pekerja-pekerja pemohon lain supaya tidak melakukan salahlaku yang sama. (perenggan 9)

(3) Adalah menjadi undang-undang mantap bahawa pihak yang sepatutnya menentukan sama ada munasabah atau tidak seseorang itu dibuang kerja ialah majikan sendiri, iaitu pemohon di sini. Justeru, Mahkamah Perusahaan perlu berhati-hati dan cermat untuk tidak menggantikan hukuman yang telah dijatuhkan oleh majikan, iaitu pemohon, dengan hukuman berdasarkan pandangannya sendiri. Mahkamah Perusahaan di sini jelas gagal menghayati kedudukan undang-undang ini. (perenggan 10)

(4) Tidak terdapat asas undang-undang bagi Mahkamah Perusahaan membuat kesimpulan bahawa hukuman buang kerja rersponden pertama adalah "terlalu berat". Sekiranya kesimpulan Mahkamah Perusahaan tersebut diterima, ia akan memberi gambaran negatif kepada pekerja-pekerja lain pemohon bahawa perbuatan ingkar perintah tidak terjumlah kepada salahlaku serius yang mewajarkan pembuangan kerja. Apapun, berdasarkan fakta kes ini, wujud "utter annihilation of authority" yang terjumlah kepada pemecahan serius hubungan fidusiari antara seorang pekerja dengan majikan, yang sekaligus menjadikan tidak wajar bagi responden pertama untuk terus berkhidmat dengan pemohon. (perenggan 11-13)

(5) Mahkamah Perusahaan telah memberi pertimbangan yang berlebihan kepada rekod perkhidmatan responden pertama apabila memutuskan bahawa tindakan pembuangan kerja responden pertama adalah terlalu berat. Rekod perkhidmatan lama tidak boleh menjadi perisai untuk menghalang pembuangan kerja responden pertama memandangkan perbuatan ingkar perintah yang dilakukan oleh beliau adalah satu salahlaku serius yang mewajarkan beliau dibuang kerja. (perenggan 15)

(6) Alasan Mahkamah Perusahaan memerintahkan pengambilan semula adalah tidak munasabah. Selain dari salahlaku yang dilakukan adalah serius dan mewajarkan hukuman buang kerja, keputusan sedemikian akan menghantar mesej yang salah kepada pekerja-pekerja pemohon lain. Selain itu, sifat percaya mempercayai dan keyakinan sudah tidak wujud dan musnah di antara responden pertama dan pemohon. (perenggan 18)

(7) Mahkamah Perusahaan, dalam mencapai keputusannya, telah tersalah arah akan dirinya di sisi fakta dan undang-undang, gagal menimbang perkara-perkara yang relevan, mengambilkira perkara-perkara yang tidak relevan dan mencapai satu keputusan yang sebegitu tidak munasabah sehingga tiada siapa pun atau mana-mana tribunal pun dalam keadaan yang sama akan mencapai keputusan yang sedemikian. Permohonan pemohon dengan itu dibenarkan dan keputusan Mahkamah Perusahaan di bawah dibatalkan. (perenggan 19)

Kes-kes yang dirujuk:

Amos Alberta [1995] 9 CCEL 2nd 69 ***(dirujuk)***

BC Chaturvedi v. Union of India And Ors [1996] AIR 484 ***(dirujuk)***

Diethelm Malaysia Sdn Bhd v. Loh Tee Jaw [1997] 3 ILR 999 ***(dirujuk)***

Jagmohandas Jagjivandas v. State of Bombay (Now Gujarat State) AIR [1962] Guj 197 ***(dirujuk)***

Ng Hock Cheng v. Pengarah Am Penjara & Ors [1998] 1 CLJ 405 FC ***(dirujuk)***

Ngeow Voon Yean v. Sungei Wang Plaza Sdn Bhd/Landmarks Holdings Bhd [2006] 3 CLJ 837 ***(dirujuk)***

Pan Global Textiles Bhd Pulau Pinang v. Ang Beng Teik [2002] 1 CLJ 181 FC ***(dirujuk)***

Pearce v. Foster & Others [1886] 17 QBD 536 ***(dirujuk)***

Sun Kam Heng v. PP [1993] 1 CLJ 109 SC ***(dirujuk)***

Sungai Pedu Estate v. Sha'ban Ramli [2001] 1 ILR 704 ***(dirujuk)***

Tan Tek Seng @ Tan Chee Meng v. Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan & Anor [1996] 2 CLJ 771 CA ***(dirujuk)***

Yeo Kee How v. Container Warehousing & Transportation (Pte) Ltd [1975] 1 LNS 200 HC ***(dirujuk)***

Perundangan yang dirujuk:

Industrial Relations Act 1967, s. 30(5), (6)

Sumber-sumber yang dirujuk:

BR Ghaiye, *Misconduct In Employment (In Public and Private Sector)*, ms 650-651

OP Malhotra's The Law of Industrial Disputes, vol 2, 6th edn, ms 1125-1127

Bagi pihak pemohon - P Jayasingam; T/n Zul Rafique & Partners

Bagi pihak responden - En Kalianasundram; T/n MS Vethanayam & Assocs

Dilaporkan oleh Wan Sharif Wan Ahmad

PENGHAKIMAN

Mohd Zawawi Salleh H:

Pendahuluan

[1] Ini adalah satu permohonan semakan kehakiman oleh pemohon, antara lain, untuk suatu perintah *certiorari* bagi tujuan membatalkan keseluruhan award Mahkamah Perusahaan ("responden kedua") dalam kes No: 26/4-727/06, iaitu Award No: 923 Tahun 2008 bertarikh 27 Mei 2008 ("Keputusan Yang Dipertikaikan").

[2] Responden kedua memutuskan bahawa responden pertama tidak sepatutnya dibuang kerja oleh pemohon. Responden kedua selanjutnya memerintahkan supaya responden pertama dikembalikan kerja ke jawatan terdahulu atau jawatan yang bersamaan dengannya, tanpa apa-apa kehilangan kekananan dan faedah-faedah, termasuklah kenaikan gaji tahunan dan bonus, jika ada, untuk suatu tempoh selama 2 (dua) tahun dari tarikh pembuangan kerja dan bahawa responden pertama dibayar gaji kebelakangan sejumlah RM41,760 setelah menolak potongan-potongan statutori. Responden pertama juga diperintah melaporkan diri untuk bertugas semula pada 1 Julai 2008.

[3] Selepas mendengar hujah-hujah lisan peguamcara-peguamcara bijaksana kedua-dua pihak, menimbangkan Hujah-Hujah Bertulis dan meneliti kertas-kertas kausa yang difailkan di sini, Mahkamah berpendapat permohonan ini bermerit dan wajar dibenarkan. Tiada perintah mengenai kos dibuat.

Fakta Kes

[4] Bagi memahami kontroversi isu-isu yang berbangkit, fakta kes perlu dinyatakan dan bolehlah diringkaskan seperti berikut:

(a) Responden pertama telah mula bekerja dengan pemohon sebagai seorang Pekerja Am pada 18 Februari 1981. Pada masa pembuangan kerjanya, beliau berkedudukan sebagai Pengendali Kren Auger;

(b) Menurut suatu perjanjian bertarikh 25 Mac 1997 yang telah ditandatangani di antara responden pertama dan pemohon, responden pertama telah dibenarkan untuk menyewa sebuah unit di kuarters TNB yang terletak di Jalan Pantai Baru, Kuala Lumpur dengan bayaran sebanyak RM45 sebulan. Responden Pertama telah menghuni Unit No. B3, Blok Anggerik.

(c) Perjanjian tersebut mengandungi terma-terma penting seperti berikut:

(i) Fasal 13

> Pekerja dan keluarganya tidak dibenarkan melakukan apa-apa kelakuan atau perbuatan yang mana pada pandangan Majikan merupakan suatu kacau ganggu atau menyebabkan ketidaksenangan kepada penghuni lain di Premis yang berdekatan dengan Premis itu.

A (ii) Fasal 23

Majikan berhak menamatkan perjanjian ini sekiranya pekerja melanggar mana-mana syarat perjanjian ini.

(iii) Fasal 22

B

Mana-mana pihak berhak untuk menamatkan perjanjian ini pada bila-bila masa dengan memberi tiga (3) bulan notis kepada pihak yang satu lagi mengenai hasrat tersebut.

C (d) Terdapat aduan-aduan terhadap responden pertama dan keluarganya berhubung dengan kacau ganggu mereka yang menyebabkan ketidaksenangan kepada penghuni-penghuni kuarters yang lain, khususnya persengketaan antara responden pertama dan keluarganya dengan seorang yang bernama Segar a/l Annamalai ("COW7").

D (e) Oleh itu, Jawatankuasa Kuarters Pemohon telah mengadakan beberapa mesyuarat dalam tahun 2000 dengan responden pertama dan COW7 untuk menyelesaikan pertelingkahan mereka agar tidak menyebabkan gangguan dan ketidaksenangan E kepada penghuni-penghuni lain kuarters berkenaan. Walau bagaimanapun, pertelingkahan antara mereka tetap berterusan.

(f) Seterusnya, Jawatankuasa Kuarters Pemohon telah mengadakan mesyuarat lanjut dan memberi amaran kepada responden F pertama dan COW7 tentang tingkahlaku mereka. Jika hal tersebut berterusan, tindakan tegas akan diambil, termasuklah mengeluarkan arahan kepada mereka untuk mengosongkan kuarters mereka masing-masing. Amaran tersebut disusuli dengan surat.

G (g) Nampaknya, pertelingkahan antara mereka tidak berhenti dan berterusan. Aduan terhadap mereka terus diterima, antara lain, daripada Pengerusi Persatuan Penduduk Kuarters TNB, Jalan Pantai Baru, iaitu Encik Rahim bin Amin pada 26 September 2001.

H (h) Dalam keadaan demikian, pemohon telah mengeluarkan arahan-arahan bertarikh 28 September 2001 kepada mereka supaya mengosongkan kuarters mereka masing-masing dalam tempoh 3 (tiga) bulan dari tarikh arahan kerana mereka telah memungkiri I fasal 13 Perjanjian. COW7 telah mematuhi arahan tetapi responden pertama enggan mematuhinya. Sebaliknya, responden pertama telah mengemukakan surat bantahan bertarikh 15 Oktober 2001.

(i) Pemohon menjawab bahawa ia tidak dapat membatalkan arahan pengosongan yang telah dikeluarkan kerana responden pertama telahpun diberi amaran beberapa kali sebelum ini. Jika responden pertama enggan mematuhi arahan yang dikeluarkan itu, tindakan tatatertib akan diambil terhadapnya.

(j) Responden pertama tetap gagal dan/atau enggan mengosongkan kuarters itu sebagaimana yang diarahkan oleh pemohon walaupun memorandum peringatan bertarikh 24 Disember 2004 telah dikeluarkan.

(k) Satu mesyuarat telah diadakan antara responden pertama dan pemohon pada 3 Januari 2002 di mana arahan yang sama telah dinyatakan kepada responden pertama. Responden pertama tetap enggan mengosongkan kuarters yang didudukinya.

(l) Melalui memorandum bertarikh 19 Januari 2002, pemohon menghendaki responden pertama memberi penjelasan secara bertulis atas tuduhan salahlaku, iaitu "Ingkar atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah". Responden pertama telah memberi penjelasan bertulis pada 23 Januari 2002 dan mendakwa bahawa pertengkaran-pertengkaran itu sebenarnya telah dimulakan oleh COW7 dan bukan oleh beliau.

(m) Melalui Notis Siasatan Dalaman bertarikh 15 April 2002, pemohon menghendaki responden pertama menghadiri satu Siasatan Dalaman pada 8 Mei 2002 untuk menjawab kesemua tuduhan terhadapnya. Siasatan dalaman kemudiannya ditangguhkan kepada 16 Mei 2002.

(n) Responden pertama gagal hadir atas bahawa alasan beliau telah menghantar permohonan cutinya bagi tempoh 15 Julai 2002 hingga 20 Julai 2002. Walau bagaimanapun, permohonan itu belum lagi diluluskan oleh pegawai atasannya.

(o) Panel Siasatan Dalaman telah meneruskan pendengaran dan memutuskan bahawa responden pertama bersalah atas pertuduhan yang dikemukakan terhadap beliau iaitu perbuatan ingkar perintah. Perkara ini seterusnya dirujuk kepada Jawatankuasa Tatatertib Pemohon bagi menentukan suatu hukuman yang wajar yang boleh dijatuhkan terhadap responden pertama.

(p) Pada 27 September 2002, Jawatankuasa Tatatertib Pemohon telah memutuskan bahawa responden pertama dibuang kerja, dan keputusan itu dimaklumkan kepada pemohon melalui surat bertarikh 27 September 2002. Responden pertama dimaklumkan yang beliau boleh merayu kepada Jawatankuasa Rayuan Tatatertib Kumpulan Bukan Eksekutif dalam tempoh 15 hari dari tarikh penerimaan surat bertarikh 27 September 2002 tersebut.

(q) Responden pertama, melalui surat bertarikh 9 Oktober 2002, telah merayu kepada Jawatankuasa tersebut. Pemohon sekali lagi, melalui memorandum bertarikh 5 November 2002, menasihatkan responden pertama supaya mematuhi arahan yang dikeluarkan iaitu mengosongkan kuarters yang didudukinya.

(r) Melalui surat bertarikh 19 Disember 2002, Pengerusi Jawatankuasa Rayuan Tatatertib telah memaklumkan kepada responden pertama bahawa rayuan beliau telah ditolak dan hukuman pembuangan kerja yang berkuatkuasa dari 27 September 2002 dikekalkan.

Alasan Pemohon

[5] Alasan utama permohonan ini ialah bahawa responden kedua telah terkhilaf dari segi undang-undang dan melampaui bidangkuasanya apabila beliau membuat keputusan bahawa hukuman pembuangan kerja responden pertama adalah "terlalu berat" walaupun beliau telah membuat suatu penemuan fakta bahawa responden pertama telah melakukan perbuatan ingkar perintah dengan tidak mematuhi arahan sah yang dikeluarkan oleh pemohon.

Keputusan Mahkamah

[6] Adalah tidak dipertikaikan bahawa responden kedua telah membuat penemuan fakta bahawa responden pertama telah tidak mematuhi arahan sah pemohon untuk mengosongkan kuarters yang didudukinya dan ini merupakan satu perbuatan ingkar perintah ("an act of insubordination"). Adalah juga tidak dipertikaikan bahawa perbuatan ingkar perintah adalah suatu kesalahan yang serius yang boleh dihukum dengan buang kerja. Seksyen 14.7 Prosedur Tatatertib Pemohon menyatakan:

14.7 Buang kerja

> Hukuman ini adalah satu tindakan terakhir setelah hukuman-hukuman lain difikirkan tidak setimpal atau terlalu ringan berbanding dengan salahlaku yang dilakukan. Tindakan ini dikeluarkan selain dari menghukum anggota kerja berkenaan, juga bertujuan untuk memberi teladan kepada anggota kerja lain agar tidak melakukan perbuatan salahlaku yang sama …

[7] Terdapat nas-nas yang diputuskan oleh mahkamah yang menunjukkan bahawa perbuatan ingkar perintah adalah suatu salahlaku serius yang boleh dihukum dengan buang kerja. Antara nas-nas tersebut ialah:

(i) Mahkamah Persekutuan dalam kes *Pan Global Textiles Bhd Pulau Pinang v. Ang Beng Teik* [2002] 1 CLJ 181 memutuskan di halaman 197:

> These statements of the respondent clearly show his disagreement and dissatisfaction with the appellant's action of demoting him and hence his disregard of the appellant's order to report for duty. B.R. Ghaiye, in his book *"Misconduct in Employment"* (2nd end), at p. 306, said:
>
> > Whether an employee is required to obey orders if it is doubtful whether the orders are legal or not.
> >
> > It is generally held that the proper course for an employee is to obey the orders when it is given and protest about its illegality in separate proceedings. The distinction is made on the basis that if it is allowed to a worker to judge about the legality of every order and disobey it, if he thinks it is not legal, it would be impossible for the management to get the work done … If an employee takes upon himself to disobey an order which he thinks not lawful or unreasonable, two courses are open to him. He can point out his difficulties, if any, to the superior and if the latter insists on the order being carried out, he can do the work and take up the matter through the union. If he disobeys he must take the risk, if the court finds that the order was lawful and reasonable … When a worker refused to comply with the instructions of his superiors and his defence was that he wanted to verify whether the order was approved by the manager. It amounted to insubordination and dismissal is justified.

(ii) Mahkamah Persekutuan dalam kes *Ngeow Voon Yean v. Sungei Wang Plaza Sdn Bhd/Landmarks Holdings Bhd* [2006] 3 CLJ 837 memutuskan di halaman 849-852:

> The other issue taken before us was whether the Court of Appeal was correct when it held that the general rule on superior orders does not apply to an employee who is conscious that an order given to him is manifestly wrong.
>
> In Malaysia, the general rule governing the doctrine of superior orders is nothing more than the duty of obedience that is expected of an employee. The most fundamental implied duty of an employee is to obey his employer's orders. The classic modern statement of that duty is found in the judgment of Lord Evershed MR in *Laws v. London Chronicle (Indicator Newspapers Ltd)* [1959] 2 All ER 285 to be as follows:
>
> > It is, no doubt, therefore, generally true that willful disobedience of an order will justify summary dismissal, since willful disobedience of a lawful and reasonable order shows a disregard – a complete disregard – of a condition essential to the contract of service namely the condition that the servant must obey the proper orders of the master and that, unless he does so, the relationship is, so to speak, struck at fundamentally.
>
> The duty of an employee at common law is also similar in that he is to comply with all lawful and reasonable orders given by his employer with respect to the performance of such functions within the scope of his employment. That duty is one of the fundamental obligations which is deemed to be impliedly undertaken in every contract of hiring. The duty of obedience at common law is subject to two qualifications, firstly that the employer may not order his employee to do something illegal or secondly order his employee to do anything dangerous.
>
> However, it may well be that an employee is caught in the situation that he is required to obey an order and he is doubtful whether the order is legal or not. Under those circumstances the proper course is for the employee to obey the order first and to challenge its legality in separate proceedings. The distinction is made on the basis that if it is allowed to a worker to judge about the legality of every

order and disobey it, if he thinks it is not legal, it would be impossible for the management to get the work done … if the employee takes it upon himself to disobey the order which he thinks to be unlawful and unreasonable two courses are open to him. He can point out his difficulties, if any, to the superior and if the latter insists on the order being carried out, he can do the work and take the matter further in proceedings against his employer or to complain to his union. If he disobeys, he must take the risk if the court finds the order to be lawful and reasonable …

(iii) Dalam kes *Sungai Pedu Estate v. Sha'ban Ramli* [2001] 1 ILR 704 Mahkamah Perusahaan memutuskan di halaman 708-709:

The company further submitted that this is a clear case of misconduct by the employee. The company cited the case of *Menon v. The Brooklands (Selangor) Rubber Co. Ltd.* [1967] 1 MLJ 15. His Lordship Raja Azlan Shah (CJ Malaysia) (as he then was) at p. 15 had this to say:

> It is well established law that willful disobedience of a lawful and reasonable order of the employer will justify summary dismissal. It is axiomatic that one act of disobedience or misconduct can justify instant dismissal if it is of a nature which goes to show that the servant is repudiating the contract or one of its essential conditions.
>
> The court is of the view that despite repeated attempts by the company to resolve the matter including the use of third party, the claimant is adamant against the lawful order of his employer. This goes to the essential conditions of claimant's contract of service, that is, to be a responsible employee, what is more important is that it conveys the impression that the mutual confidence which is so essential to the relationship between master and servant has been violated.

(iv) Dalam kes *Diethelm Malaysia Sdn Bhd v. Loh Tee Jaw* [1997] 3 ILR 999 (Award No. 590 of 1997) Mahkamah Perusahaan memutuskan:

No employee can claim as of right, or for whatever reasons, to disobey the legitimate orders of his superiors, unless these instructions were unlawful. To do so will constitute a violation of discipline and misconduct which would justify the discharge of the employee.

A

> The mere fact that the superiors were supportive or indifferent to the employees' discontent would not be a good defence to a charge of wilful insubordination.

(v) Mahkamah Perusahaan dalam kes di atas telah merujuk kepada satu award Mahkamah Perusahaan lain iaitu Award 17 Tahun 1994 yang memutuskan:

B

> In the context of employer-employee relationship, the willful and deliberate defiance of a written lawful order is not a minor infringement of the established standards of conduct. It is a serious infringement of the express or implied condition of the contract of employment and the appropriate punishment is dismissal.

C

[8] Adalah juga perlu diambil perhatian bahawa perbuatan ingkar perintah yang dilakukan satu kali sahaja pun adalah memadai untuk dibuang kerja jika keadaan-keadaan tertentu wujud. Dalam kes *Amos Alberta* [1995] 9 CCEL 2nd 69, Hakim Alberta Court of Queen's Bench memutuskan:

D

> It is not possible, from one fact alone, to conclude if insubordination in a particular situation can justify summary dismissal. Usually, one instance of insubordination will not be sufficient to summarily fire an employee. However, one incident of insubordination can be enough if:
>
> – the insubordination be grave;
>
> – it consist of wilful and deliberate disobedience of an order;
>
> – work rules were made known to the employee;
>
> – work rules were consistently enforced;
>
> – work rules were clearly communicated to the employee;
>
> – the work order was authorized, that is, that it came within is the scope of the worker's duties;
>
> – the worker was made aware, unequivocally, that discipline is the penalty for disobedience;
>
> – the work order was lawful and reasonable in content;
>
> – the employee has to reasonable excuse for disobedience;
>
> In summary, the court must assess all relevant circumstance to determine if, in a particular case, insubordination justifies summary dismissal.

E

F

G

H

I

[9] Berdasarkan kepada fakta yang tidak dipertikaikan dan nas-nas yang dinyatakan di atas, mahkamah berpendapat bahawa pemohon telah menjatuhkan hukuman yang setimpal dengan salahlaku yang dilakukan oleh responden pertama sejajar dengan seksyen 14.7 Prosedur Tatatertib Pemohon iaitu selain dari menghukum responden pertama, ia juga bertujuan untuk memberi teladan kepada pekerja-pekerja pemohon lain supaya tidak melakukan perbuatan salahlaku yang sama.

[10] Adalah menjadi undang-undang yang mantap bahawa pihak yang sepatutnya menentukan sama ada munasabah atau tidak seseorang itu dibuang kerja ialah majikan sendiri, iaitu pemohon di sini. Justeru, responden kedua perlu berhati-hati dan cermat untuk tidak menggantikan hukuman yang telah dijatuhkan oleh majikan iaitu pemohon di sini dengan hukuman berdasarkan pandangannya sendiri. Dalam hal ini, responden kedua telah gagal untuk menghayati kedudukan undang-undang yang berkaitan. Nas-nas undang-undang, antara lain, ialah seperti berikut:

(i) Mahkamah Rayuan dalam kes *Tan Tek Seng @ Tan Chee Meng v. Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan & Anor* [1996] 2 CLJ 771, di mana NH Chan HMR dalam penghakiman minoritinya berkata di halaman 822:

> The correct test is: Was it reasonable for the employers to dismiss him? Or, put in another way: Might a reasonable employer reasonably have taken the view that the circumstances or gravity of the misconduct of the employee justified his dismissal? When considering the reasonableness of what a reasonable employer would have done, the Court (whether it be the High Court, Court of Appeal or, for that matters, even the Industrial Court) must not substitute its own views as to what was the appropriate penalty (for the employee's misconduct) for the view of the particular employer concerned.

(ii) Mahkamah Persekutuan dalam kes *Ng Hock Cheng v. Pengarah Am Penjara & Ors* [1998] 1 CLJ 405 telah mengesahkan pandangan NH Chan HMR di atas apabila Peh Swee Chin HMP memutuskan di halaman 413:

> To repeat, a Court intervenes only on the nature and manner of accusation against a public officer as distinct from a consequential punishment as explained above. Just like a professional body being the best tribunal to judge the

A seriousness of misconduct of the members, in a similar vein, an employer including a government, is the best person to judge similarly the seriousness of the misconduct of an employee. Thus, we are of the opinion that on the narrow point in question, the majority judgment in *Tan Tek Seng* cannot stand though we express our agreement with the minority judgment on the same narrow point.

B

[11] Berdasarkan fakta dan nas-nas yang dinyatakan di atas, mahkamah ini berpendapat bahawa tidak terdapat asas undang-undang bagi responden kedua untuk membuat kesimpulan bahawa C hukuman buang kerja responden pertama adalah "terlalu berat" ("unnecessarily hash"). Sekiranya kesimpulan responen kedua diterima, pada pandangan mahkamah ini, ia akan memberi mesej negatif kepada pekerja-pekerja lain pemohon bahawa perbuatan ingkar perintah tidak terjumlah kepada suatu salahlaku serius yang D mewajarkan pembuangan kerja. Melihat kepada keseluruhan fakta dan keadaan yang wujud dalam kes ini, adalah tidak dapat dipertikaikan bahawa terdapat darjah "utter annihilation of authority" yang terjumlah kepada pemecahan serius hubungan fidusiari antara seorang pekerja dan majikan yang menjadikan E responden pertama tidak wajar untuk terus dibenarkan berkhidmat atau bekerja dengan pemohon.

[12] Mahkamah Rayuan dalam kes *Pearce v. Foster & Others* [1886] 17 QBD 536 memutuskan di halaman 539:

F The rule of law is, where a person has entered into the position of servant, if he does anything incompatible with the due or faithful discharge of his duty to the master, the latter has a right to dismiss him. The relation of master and servant implies necessarily that the servant shall be in a position to perform his G duty duly and faithfully, and if by his own act he prevents himself from doing so, the master may dismiss him.

(Lihat juga *Yeo Kee How v. Container Warehousing & Transportation (Pte) Ltd* [1975] 1 LNS 200; *Jagmohandas Jagjivandas v. State of* H *Bombay (Now Gujarat State)* AIR [1962] Guj 197; B.R Ghaiye, *"Misconduct In Employment (In Public and Private Sector)"*, halaman 650-651; *OP Malhotra's The Law of Industrial Disputes*, vol. 2, 6th edn, halaman 1125, 1126 dan 1127).

[13] Fakta bahawa terdapat "utter annihilation of authority" I adalah ketara dari pengakuan responden pertama sendiri di hadapan Mahkamah Perusahaan seperti berikut:

"I agree that I was dismissed because I refused to comply with the Company's order of vacation" [Eksibit JJA-1], halaman 25 Afidavit No. 2 Pemohon.

"I did not leave my quarters in spite of the Company's (4) notices of eviction" [Eksibit JJA-1, halaman 26 Afidavit No. 2 Pemohon].

"I expected that the Company would take some action against me" [Eksibit JJA-1, halaman 26 Afidavit No. 2 Pemohon].

"In my appeal, I did not state that I will now vacate the premises" [Eksibit JJA-1, halaman 26 Afidavit No. 2 Pemohon].

"I remained in my quarters until September 2001" [Eksibit JJA-1, halaman 26 Afidavit No. 2 Pemohon].

"I left before my leave was approved. I did not send anyone to inform the DI panel of my leave" [Eksibit JJA-1, halaman 27 Afidavit No. 2 Pemohon].

[14] Bahkan, responden pertama tetap menduduki kuarters berkenaan apabila tuntutannya didengar di Mahkamah Perusahaan dan hanya mengosongkannya pada 13 September 2007. Dalam Keputusan Yang Dipertikaikan, responden kedua menyatakan:

Even after his dismissal, the Claimant continued to remain in the quarters, until his case came up for hearing in the Industrial Court and he finally vacated the premises on 13th September 2007.

[15] Dengan hormat, nampaknya responden kedua telah memberi pertimbangan yang berlebihan terhadap rekod perkhidmatan lama responden pertama apabila memutuskan bahawa tindakan pembuangan kerja responden pertama adalah terlalu berat. Pada pandangan mahkamah ini, rekod perkhidmatan lama tidak boleh menjadi perisai untuk menghalang pembuangan kerja responden pertama memandangkan perbuatan ingkar perintah yang dilakukan oleh beliau adalah merupakan satu salahlaku serius yang mewajarkan beliau dibuang kerja.

[16] Dalam kes *B.C. Chaturvedi v. Union of India And Ors* [1996] AIR 484, [1995] SCC (6) 749, Mahkamah Agung India memutuskan:

A The next question is whether the Tribunal was justified in interfering with the punishment imposed by the disciplinary authority. A Constitution Bench of this Court in *State of Orissa Ors. v. Bidyabhushah Mohapatra* (AIR [1963] SC 779) held that having regard to the gravity of the established misconduct, the
B punishing authority had the power and jurisdiction to impose punishment. The penalty was not open to review by the High Court under Article 226. If the High Court reached a finding that there was some evidence to reach the conclusion, it became unassessable. The order of the Governor who had jurisdiction and unrestricted power to determine the appropriate punishment was
C final. The High Court had no jurisdiction to direct the Governor to review the penalty. It was further held that if the order was supported on any finding as to substantial misconduct for which punishment "can lawfully be imposed", it was not for the Court to consider whether that ground alone would have weighed with the authority in dismissing the public servant. The court had no
D jurisdiction, if the findings *prima facie* made out a case of misconduct, to direct the Governor to reconsider the order of penalty. This view was reiterated in *Union of India v. Sardar Bahadur* ([1972] 2 SCR 218). It is true that in *Bhagat Ram v. State of Himachal Pradesh & Ors.* (AIR [1983] SC 454), a Bench
E of two Judges of this Court, while holding that the High Court did not function as a court of appeal, concluded that when the finding was utterly perverse, the High Court could always interfere with the same. In that case, the finding was that the appellant was to supervise felling of the trees which were not hammer marked.
F The Government had recovered from the contractor the loss caused to it by illicit felling of trees. Under those circumstances, this Court held that the finding of guilt was perverse and unsupported by evidence. The *ratio*, therefore, is not an authority to conclude that in every case the Court/Tribunal is empowered to interfere with the punishment imposed by the disciplinary
G authority. In *Rangaswami v. State of Tamil Nadu* (AIR [1989] SC 1137), a Bench of three Judges of this Court, while considering the power to interfere with the order of punishment, held that this Court, while exercising the jurisdiction under Article 136 of the Constitutions, is empowered to alter or interfere with the penalty;
H and the Tribunal had no power to substitute its own discretion for that of the authority. It would be seen that this Court did not appear to have intended to lay down that in no case, the High Court/Tribunal has the power to alter the penalty imposed by the disciplinary or the appellate authority. The controversy was again canvassed in *State Bank of India*'s case *(supra)*, where the court
I elaborately reviewed the case law on the scope of judicial review

and powers of the Tribunal in disciplinary matters and nature of punishment. On the facts in that case, since the appellate authority had not adverted to the relevant facts, it was remitted to the appellate authority to impose appropriate punishment.

The Tribunal in this case held that the appellant had put in 30 years of service. He had brilliant academic record. He was successful in the competitive examination and was selected as a Class I Officer. He earned promotion after the disciplinary proceeding was initiated. It would be difficult to get a new job or to take a new profession after 50 years and he is "no longer fit to continue in government service". Accordingly, it substituted the punishment of dismissal from service to one of compulsory retirement imposed by the disciplinary authority. We find that the reasoning is wholly unsupportable. The reasons are not relevant nor germane to modify the punishment. In view of the gravity of the misconduct, namely, the appellant having been found to be in possession of assets disproportionate to the known source of his income, the interference with the imposition of punishment was wholly unwarranted. We find no merit in the main appeal which is accordingly dismissed with no order as to costs.

Consequently, the appeal of the Union of India is allowed. The order of the Tribunal modifying the punishment is set side and that of the disciplinary authority is maintained. In the circumstances parties to bear their own costs.

[17] Responden kedua juga telah memerintahkan supaya responden pertama diambil bekerja semula ("reinstatement") dengan dibayar gaji kebelakangan atas alasan-alasan berikut:

(i) Rekod perkhidmatan responden pertama;

(ii) Responden pertama tidak mempunyai pekerjaan; dan

(iii) Pengambilan bekerja semula responden pertama akan memperkukuhkan disiplin.

[18] Dengan hormat, alasan yang diberikan oleh responden kedua di atas tidak boleh dipertahankan atas alasan-alasan yang berikut:

(a) Responden kedua telah membuat penemuan fakta bahawa responden pertama telah melakukan kesalahan ingkar perintah dan kesalahan tersebut merupakan satu kesalahan salahlaku yang serius yang mewajarkan pembuangan kerja;

A (b) Kesalahan yang dilakukan oleh responden pertama telah ambil tindakan sejajar dan selaras dengan seksyen 14.7 Prosedur Disiplin Pemohon yang bertujuan bukan sahaja untuk menghukum responden pertama tetapi juga untuk memberi teladan kepada pekerja pemohon lain agar mereka tidak
B melakukan kesalahan yang sama;

(c) Mesej yang salah akan dihantar kepada pekerja-pekerja Pemohon berhubung dengan keperluan mematuhi perintah atau arahan yang diberikan oleh pemohon; dan

C

(d) Apabila responden pertama didapati melakukan kesalahan ingkar perintah, sifat percayai-mempercayai dan keyakinan antara responden pertama dan pemohon telah musnah. Oleh itu, perintah supaya responden pertama diambil kerja semula adalah tidak munasabah.

D

Kesimpulan

[19] Mahkamah ini berpuashati bahawa Keputusan Yang Dipertikaikan wajar dibatalkan kerana responden kedua:

E

(a) telah menyalaharahkan dirinya dari segi fakta dan undang-undang;

(b) gagal untuk mempertimbangkan perkara-perkara yang relevan;

F (c) mengambil kira perkara-perkara yang tidak relevan;

(d) mencapai suatu keputusan yang begitu tidak masuk akal dan tidak berdasarkan sebab-sebab yang munasabah di mana tiada sesiapa pun atau mana-mana tribunal di dalam keadaan yang sama akan mencapai keputusan sedemikian;

G

(e) telah tersalah faham mengenai undang-undang dan/atau prinsip-prinsip berhubung dengan salahlaku dan pembuangan kerja;

H (f) berdasarkan keterangan yang ada di hadapannya, beliau telah mencapai keputusan yang tidak munasabah dan/atau telah mencapai keputusan secara tidak munasabah yang menjadikan keputusannya itu tidak mempunyai asas "rasional probative" dari segi fakta dan dari segi undang-undang; dan

I

(g) gagal untuk bertindak selaras dengan ss. 30(5) dan 30(6) Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

[20] Mahkamah bersimpati dengan nasib yang menimpa responden pertama tetapi nampaknya "he is the author of his own misfortune". Tambahan pula, prinsip undang-undang adalah lebih penting dari kes ini. Seperti yang dinyatakan oleh Edgar Joseph Jr, Hakim Mahkamah Agung dalam kes *Sun Kam Heng v. PP* [1993] 1 CLJ 109:

> For the reasons stated, it was utterly reqrettable that the appellant should succeed in his appeal, the principle involved was more important than the case itself ....

[21] Permohonan ini didapati bermerit dan dibenarkan. Memandangkan kedudukan responden sekarang yang tidak mempunyai sebarang pekerjaan, tiada perintah mengenai kos dibuat.